

#SOTEU

PLAN D'ACTION DE L'UE CONTRE LE RACISME
2020—2025

Intensifier l'action en faveur d'une Union de l'égalité

Septembre 2020



"Les progrès en matière de lutte contre le racisme et la haine sont fragiles – dans ce domaine, les avancées sont durement gagnées, mais très facilement perdues. C'est la raison pour laquelle l'heure du changement a sonné. Il est temps à présent de construire une Union véritablement antiraciste – en condamnant le racisme, mais aussi en agissant. La Commission va présenter un plan d'action pour commencer à concrétiser ce projet."

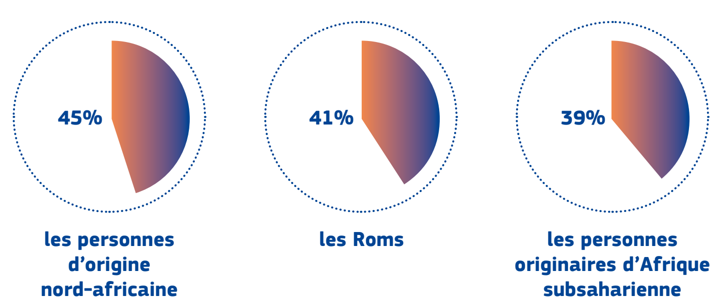
Présidente von der Leyen, Parlement européen, 16 septembre 2020

Il est nécessaire d'intensifier l'action de l'UE

Dans l'Union européenne, la discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique est interdite par les traités et la charte des droits fondamentaux. Nous disposons également d'actes législatifs européens contre le racisme, la discrimination raciale et les discours haineux, tels la directive sur l'égalité raciale et la décision-cadre sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie.

Toutefois, des efforts supplémentaires s'imposent pour lutter contre les inégalités qui persistent au sein de l'Union. Le **plan d'action de l'UE contre le racisme** 2020—2025 comporte une série de mesures visant à intensifier notre action et à réunir les acteurs de tout niveau pour combattre plus efficacement le racisme dans l'UE.

ONT DÉJÀ RESSENTI UNE DISCRIMINATION



les personnes d'origine nord-africaine — les Roms — les personnes originaires d'Afrique subsaharienne

LES PERSONNES SE SENTENT PRINCIPALEMENT VICTIMES D'UNE DISCRIMINATION FONDÉE SUR LEUR ORIGINE ETHNIQUE LORSQU'ELLES SOUHAITENT ACCÉDER



29%

à l'emploi



23%

au logement



12%

à l'éducation



22%

à des biens et services

Lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble de la société

Cadre juridique de l'UE



- Rapport sur la mise en œuvre de la directive sur l'égalité raciale en 2021, suivi d'éventuelles dispositions législatives en 2022 au plus tard.
- Contrôle de l'application de la décision-cadre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie, y compris en recourant aux procédures d'infraction.
- Proposition à venir sur l'intelligence artificielle pour intégrer le risque de biais et de discrimination dans les systèmes d'IA.

Activités de police et protection équitables



- Formation et échange de bonnes pratiques au niveau de l'UE pour prévenir les attitudes discriminatoires, notamment le profilage racial et ethnique, au sein des services de maintien de l'ordre.
- Collecte de données sur les attitudes de la police à l'égard des minorités.

Éducation et mémoire



- Séminaires de sensibilisation aux stéréotypes raciaux et ethniques à l'intention des journalistes et de la société civile.
- Intégration de l'inclusion et de la sensibilisation dans les politiques d'éducation.
- Célébration des principales journées commémoratives liées au racisme.

Économie, emploi, logement et soins de santé



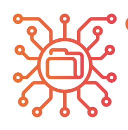
- Soutien financier de l'UE dans des domaines tels que le marché du travail, la protection sociale, les soins de santé et le logement pour promouvoir la diversité et l'inclusion.

Extrémisme et discours haineux



- Travailler avec les États membres pour recenser, d'ici à 2021, les lacunes et les bonnes pratiques dans la lutte contre l'extrémisme violent.
- Œuvrer avec les entreprises des technologies de l'information pour contrer les discours haineux en ligne et favoriser l'acceptation de la diversité.

Amélioration de la collecte de données



- Adoption, par l'UE et les États membres, d'une démarche cohérente en matière de collecte de données sur l'égalité afin d'obtenir des données plus nombreuses et de meilleure qualité ventilées par origine raciale ou ethnique.

Diversité au sein de la Commission



- Réalisation de la toute première enquête visant à évaluer la diversité du personnel de la Commission.
- Création d'un bureau de la diversité et de l'inclusion au sein de la Commission
- Accroissement de la diversité du personnel de la Commission dans le but d'en améliorer la représentativité.
- Adoption d'une stratégie pour le programme de stages de la Commission, assortie d'objectifs spécifiques en matière de diversité.



Œuvrer à tous les niveaux avec l’ensemble des acteurs:

NIVEAU NATIONAL

Travailler à l’élaboration, d’ici à la fin de 2022, de plans d’action nationaux contre le racisme et la discrimination raciale dans tous les États membres.

Présentation, par la Commission, à la fin de 2023, d’un premier rapport sur les progrès réalisés.

NIVEAU LOCAL

Coopération avec les municipalités par l’intermédiaire de réseaux tels qu’URBACT et la Convention des maires.

Capitale(s) européenne(s) annuelle(s) de l’inclusion et de la diversité.



NIVEAU MONDIAL

Renforcement des partenariats avec les principaux partenaires internationaux, régionaux et bilatéraux en vue d’une nouvelle approche redynamisée du programme de lutte contre le racisme.



COORDINATEUR «ANTIRACISME» DE LA COMMISSION

Ce coordinateur nouvellement désigné sera le point de contact pour tous les représentants, de sorte que les personnes issues d’une minorité raciale ou ethnique puissent faire entendre leur voix et que celle-ci puisse être prise en compte dans toutes les politiques de l’UE.



ENTREPRISES

Organisation, en mai 2021, d’un événement auquel participeront les directeurs généraux des signataires des chartes de la diversité, en vue de favoriser les stratégies d’entreprise en matière de diversité.

Conception d’une boîte à outils en ligne pour l’inclusion et la diversité, à l’intention des entreprises.



SOCIÉTÉ CIVILE ET PARTIES PRENANTES

Culture de partenariat solide avec les acteurs de la société civile et les organismes de promotion de l’égalité afin de promouvoir l’inclusion sociale, les droits fondamentaux et l’égalité, depuis l’élaboration des politiques jusqu’à la phase de mise en œuvre.

Organisation, au printemps 2021, d’un sommet contre le racisme auquel participeront les institutions de l’UE, les États membres, la société civile, les organismes de promotion de l’égalité et les organisations de terrain.

Print ISBN 978-92-76-22075-6 doi:10.2792/393931 KA-02-20-706-FR-C
PDF ISBN 978-92-76-22097-8 doi:10.2792/967571 KA-02-20-706-FR-N